

Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2004-2604

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Juvonen, Mirka			
Työn nimi-Arbetets titel-Title "Ei pelkästään rahalla": Optionsaajien näkemyksiä sitoutumisesta ja optioiden vaikutuksesta sitoutumiseen			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2004-03-08	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 102 + 4
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Optio-ohjelmien yleistymisen ja osaltaan myös sen väärinkäytösten myötä on herännyt tarve ymmärtää paremmin optioiden kannustus- ja sitouttamisvaikutuksia. Tämän pro gradu -tutkielman ensisijaisena tarkoituksena on kartoittaa optionsaajien käsityksiä organisaatioon sitoutumisesta ja optioiden vaikutuksesta sitoutumiseen. Pyrin saamaan selville, miten optionsaajat määrittelevät sitoutumisen työelämän viitekehyksessä, millaisia edellytyksiä he asettavat sitoutumisen synnylle ja millaisia seurauksia he uskovat organisaatioon sitoutumisella olevan. Lisäksi tarkastelen optionsaajien käsityksiä optioiden vaikutuksesta organisaatioon sitoutumiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivista menetelmää käyttäen ja aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Haastattelin yhteensä 13 optionsaajaa viidestä eri yrityksestä, jotka olivat kooltaan joko suuria tai keskisuuria. Tutkimushenkilöni erosivat toisistaan iän, sukupuolen, työtehtävän, kertyneiden työvuosien ja edustamansa optiojärjestelmän suhteen. Haastattelin sekä sellaisten optioiden haltijoita, joiden optioilla on tällä hetkellä perusarvoa sekä arvottomien optioiden omistajia. Samoin haastattelin sekä koko henkilöstön että avainhenkilöstön optio-ohjelmissa mukana olevia optionsaajia. Tutkimukseni viitekehyksenä toimi organisaatioon sitoutumisen teoriapohja, josta erityisesti tulee mainita Allenin ja Meyerin (1990a) sitoutumisen komponenttimalli sekä Mathieun ja Zajacin (1990) että Meyerin ym:iden (2002) suorittamat kattavat meta-analyysit. Tutkimustulokseni tukevat pääosin jo olemassa olevaa organisaatioon sitoutumisen teoriapohjaa. Haastattelemanani optionsaajat eivät olleet yksimielisiä sitoutumisen määritelmästä, kuten eivät ole sitoutumistutkijakaan. Useimmiten sitoutuminen liitettiin tässä tutkimuksessa motivaation käsitteeseen. Työpaikkaan sitoutumisen edellytyksinä haastattelemanani optionsaajat pitivät ennen kaikkea työssä viihtymistä ja työtehtävän mielekkyyttä. Myös mahdollisuutta edetä uralla sekä reilua, arvostavaa ja luottavaista kohtelua pidettiin tärkeinä sitoutumisen edellytyksinä. Kaikki haastatellut optionsaajat olivat yhtä mieltä siitä, että organisaatioon sitoutumisella on positiivisia vaikutuksia työkäyttäytymiseen. Sitoutuneen työntekijän kuvailtiin olevan joustava, luotettava ja tehokas, asettavan työn etusijalle itseensä nähden, ylittävän työn asettamat roolivaatimukset ja olevan haluton vaihtamaan työpaikkaa.</p> <p>Sen sijaan käsitys optioiden sitouttavasta vaikutuksesta ei saanut juurikaan tukea tästä tutkimuksesta. Optioilla ei joko uskottu olevan mitään vaikutusta sitoutumiseen tai sitten optioiden nähtiin vaikuttavan sitoutumiseen korkeintaan yhdessä muiden sitoutumisen edellytysten kanssa. Lisäksi optioilla arvioitiin usein olevan suorastaan negatiivinen vaikutus työkäyttäytymiseen. Tämän aineiston perusteella näyttääkin siltä, että optiot eivät ainakaan yksistään voi saada aikaan organisaatioon sitoutumista.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords sitoutuminen optiot työkäyttäytyminen			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			